



交通部高速公路局

112 年性別平等深耕獎

書面報告

# 國道工程的柔韌力量

二工女力-築路，也築夢



中 華 民 國 1 1 2 年 3 月

## 「性別平等深耕獎」摘要表

參獎方案：國道工程的柔韌力量 二工女力-築路，也築夢

考核基準	配分	簡述摘要內容（至多 3000 字）
1. 參與主題及內容與性別平等之關聯性。	10 分	<p>高公局二工處 107 年 2 月 12 日奉行政院令，由交通部臺灣區國道新建工程局第二區工程處與交通部臺灣區國道高速公路局拓建工程處整併成立，續辦臺灣中、南部(大安溪以南)地區國道高速公路相關新建、拓建及改建工程。細數每一條國道，背後皆有工程人員努力的故事。</p> <p>基於機關工程業務性質，及大環境職業隔離的刻板印象，造就高公局二工處人員男多女少特性。</p> <p>是以高公局二工處以「工程女力」為出發點，並依據 CEDAW 公約第 3 條、第 5 條、第 10 條~13 條，及第 16 條相關內容及其他政策措施，積極推動性別平等業務，確保高公局二工處同仁不分性別皆能享有相同權利，打破職業隔離等性別刻板印象，落實平</p>

考核基準	配分	簡述摘要內容（至多 3000 字）
		<p>等人權的真義。</p>
<p>2. 近 5 年之推動、投入情形(含跨機關合作機制、資源投入與整合、分析與檢討)。</p>	<p>50 分</p>	<p>一、推動困境與發想</p> <p>(一) 國道工程業務如何結合性別平等?</p> <p>(二) 職業職業隔離現象明顯</p> <p>(三) 同仁年齡層差距大，影響宣導效果</p> <p>(四) 同仁參與宣導活動意願不高，需努力提升參與率</p> <p>二、推動情形（資源投入與整合）</p> <p>(一) 播種希望-完整制度建立</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訂定相關行政規定</li> <li>2. 成立各式委員會</li> <li>3. 嚴格遵守法定性別友善事項</li> <li>4. 放寬女性同仁參與值日（暨值班）之限制</li> </ol> <p>(二) 灌溉理想-友善環境營造</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦公場所危害評估</li> <li>2. 室內外運動空間建置</li> <li>3. 辦公室布置比賽</li> </ol>

考核基準	配分	簡述摘要內容（至多 3000 字）
		<p>4. 大廳入口處文青風大壁畫</p> <p>5. 栽種園藝花草等植栽</p> <p>6. 哺（集）乳室空間優化</p> <p>（三）耕耘幸福-適性措施實施</p> <p>1. 職務調整</p> <p>2. 身障同仁辦公環境再設計</p> <p>3. 值班室設施顧及不同性別需求</p> <p>4. 加裝宿舍窗簾保護隱私</p> <p>5. 訂閱各式雜誌滿足不同需求</p> <p>6. 購置工作服（鞋）符合工作所需</p> <p>7. 設置金門海上作業員工休息區</p> <p>8. 購置金門防寒外套</p> <p>9. 提供托兒措施</p> <p>（四）扎根觀念-專業知識養成</p> <p>1. 工程專業教育訓練</p> <p>2. 性別平等教育訓練</p> <p>3. 通識性課程教育訓練</p> <p>（五）扎根觀念-多元活動辦理</p>

考核基準	配分	簡述摘要內容（至多 3000 字）
		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家務分工「包水餃切水果」比賽 (108 年 11 月)</li> <li>2. 健走競賽 (109 年 7-9 月)</li> <li>3. 親子日活動 (109 年 8 月)</li> <li>4. 巡迴健康檢查 (109 年 11 月)</li> <li>5. 成立各類文康社團</li> <li>6. 工程交維體驗宣導暨友善敦睦 (含廉 政及友善職場宣導) 活動 (110 年 3 月)</li> <li>7. 三八婦女節活動 (110 年、111 年)</li> <li>8. 歲末關懷座談暨慶生會 (110 年 12 月)</li> <li>9. 新春團拜活動 (111 年 2 月)</li> <li>10. 母親節活動 (111 年 5 月)</li> <li>11. 父親節活動 (111 年 8 月)</li> <li>12. 醫護人員駐點服務 (111 年 5-12 月)</li> </ol> <p>(六) 施肥茁壯-各式管道宣導</p>

考核基準	配分	簡述摘要內容 (至多 3000 字)
		<p>1. 製作多樣宣導品 (含標語)</p> <p>2. 善用各類宣導管道</p> <p>三、跨機關合作</p> <p>高公局所屬機關合作拍攝 2 部微電影： 「工程女力崛起-高速公路上的第一線女將」及「百變女超人」。</p> <p>此外，各所屬機關承辦人透過不斷地討論、撞擊既有思維後，更能激盪出創新作法，再依各機關不同需求與實際情形調整，達到互助合作與業務的精進，共創友善健康之職場環境。</p> <p>四、投入經費預算 (107 年-111 年)</p> <p>透過上開六大面向的經營及整合，持續推動高公局二工處性別平等業務，自組織整併 (107 年) 迄今，一共投入新臺幣 13,671,626 元整。</p>
3. 影響程度	40 分	二工女力點將錄：

考核基準	配分	簡述摘要內容 (至多 3000 字)
與具體績效(可含人民有感之故事)。		<p>一、第三工務所正工程司潘小珍</p> <p>二、工務科幫工程司李佳穎</p> <p>三、用地科科員陳怡君</p> <p>四、第二工務所工程員黃齡寬</p> <p>111 年邀集女性工程同仁分享其性別平等小故事、職場心路歷程等，透過文字的傳達，讓所有同仁得見女性工程人員鮮為人知的一面。因各自承辦業務需要，或面對地方承包商員工、受拆遷民眾，或穿梭在滿滿陽剛味的工地現場，發揮專業辦理國道工程業務，男性工程人員能做的，二工女力一樣做得到。我們互相包容，彼此尊重，各自在職場上發揮，用柔韌的力量成就堅定的信仰。</p> <p>在職場上，機關營造適性環境，落實員工協助並暢通陞遷管道，在國道建設上，二工女力，築路，也築夢!</p>

## 目 錄

壹、前言	01
貳、組織概況介紹	03
參、參與主題及內容與性別平等之關聯性	05
一、推動性平業務之困境與發想	05
二、與性別平等之關聯性	09
肆、近 5 年之推動、投入情形	11
一、推動情形（資源投入與整合）	11
（一）播種希望-完整制度建立	13
（二）灌溉理想-友善環境營造	20
（三）耕耘幸福-適性措施實施	26
（四）扎根觀念-專業知識養成	36
（五）扎根觀念-多元活動辦理	37
（六）施肥茁壯-各式管道宣導	43
二、跨機關合作	47
三、投入經費預算（107 年-111 年）	49
伍、影響程度與具體績效-收成圓滿：工程女力點將錄	51
陸、結語	58



## 表 次

表 1：公務人員 <u>高考三級</u> 土木工程類科報考性別統計 ·····	01
表 2：公務人員 <u>普通考試</u> 土木工程類科報考性別統計 ·····	02
表 3：高公局（含所屬機關）現職人員性別統計 ·····	04
表 4：二工處現職人員性別統計 ·····	06
表 5：二工處同仁年齡層統計表 ·····	07
表 6：二工處推動性平業務困境及相應作為 ·····	08
表 7：二工處推動性別平等業務一覽表 ·····	11
表 8：二工處法定性別友善事項及說明 ·····	16
表 9：二工處辦公場所危害評估結果 ·····	21
表 10：二工處歷年結婚補助、生育補助申請情形統計表 ·····	34
表 11：二工處歷年子女教育補助申請情形統計表 ·····	35
表 12：二工處 107-111 年推動性別平等業務投入經費統計表 ···	49

## 圖 次

圖 1：高公局組織圖 ·····	03
圖 2：二工處轄區範圍示意圖 ·····	05
圖 3：二工處推動性別平等業務示意圖 ·····	10

## 壹、前言

性別刻板印象是普遍存在社會各個階層的現象，其中，職業隔離恰恰又是其最佳詮釋者。隨著聯合國（UN）「消除對婦女一切形式歧視公約」（以下簡稱 CEDAW 公約）的制定及簽署，保障婦女權益已然成為國際間人權主流的價值，各國家社會推動性別平等業務亦是不遺餘力。

根據我國勞動部統計資料顯示，近 10 年來我國女性主管及專技人員比率雖呈現上升情形，然而 110 年工業從業人員中，女性比例僅佔 29.9%。<sup>1</sup>再查近 3 年來公務人員高考三級暨普通考試土木工程類科部分，無論是報名人數、到考率及錄取人數，女性比例皆維持在 12%~27%間<sup>2</sup>，如下表 1、2。

年度	報名人數（比率）		到考人數（比率）		錄取人數（比率）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
108 年	2,296 (80.39%)	560 (19.61%)	1,440 (80.18%)	356 (19.82%)	408 (83.61%)	80 (16.39%)
109 年	2,168 (80.00%)	542 (20.00%)	1,407 (79.49%)	363 (20.51%)	349 (87.91%)	48 (12.09%)
110 年	2,103 (79.18%)	553 (20.82%)	1,158 (79.59%)	297 (20.41%)	357 (85.61%)	60 (14.39%)

<sup>1</sup> 資料來源：勞動部網站（首頁/性別統計專欄）。

<sup>2</sup> 資料來源：考選部網站（首頁/考選統計/各種考試統計）。

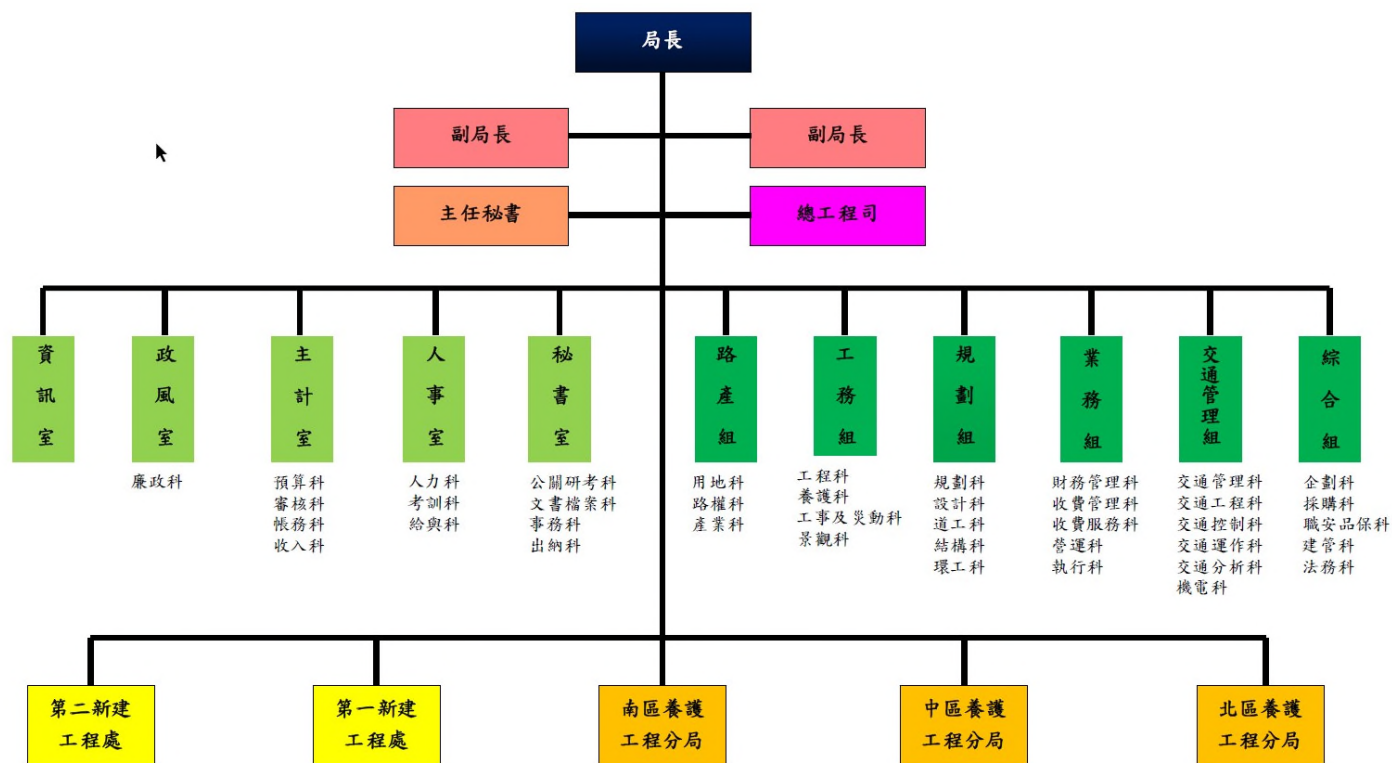
年度	報名人數（比率）		到考人數（比率）		錄取人數（比率）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
108 年	1,380 (74.59%)	470 (25.41%)	973 (74.67%)	330 (25.33%)	297 (80.85%)	74 (19.95%)
109 年	1,223 (76.49%)	376 (23.51%)	859 (75.48%)	279 (24.52%)	322 (82.35%)	69 (17.65%)
110 年	1,109 (74.23%)	385 (25.77%)	623 (72.53%)	236 (27.47%)	241 (80.07%)	60 (19.93%)

綜上，社會民眾在職業選擇時，隱約透露出仍有濃厚的性別因素存在，所謂「理工男、文科女」的魔咒，尚無法打破。性別刻板印象於職業選擇如此，在家庭日常、文化習俗層面，亦如此。

## 貳、組織概況介紹

交通部高速公路局(下稱高公局)係配合行政院組織改造,於 107 年整併「交通部臺灣區國道高速公路局」及「交通部臺灣區國道新建工程局」而成立,負責全國高速公路路網的整體規劃、設計與興建。

高公局設有 6 組(綜合組、交通管理組、規劃組、路產組、業務組、工務組)、5 室(政風室、主計室、人事室、秘書室及資訊室),全方位統籌辦理國道一切事務。另為辦理高速公路之養護、新建、拓建工程及管理,設北區、中區、南區養護工程分局(下稱北分局、中分局、南分局)。另設第一、第二新建工程處(一工處、二工處)辦理高速公路興建、拓建及改建工程。



▲圖 1：高公局組織圖

因承辦業務所需，除綜合行政、廉政、會計審計及人事行政職系人員外，高公局晉用許多土木工程、電機工程、機械工程、交通技術及地政等專業職系人員。若將人員概分為工程及行政二類，工程類男女比例約 2.6:1；行政類男女比例約 1:2.9。工程領域以男性佔多數，行政領域則是女性佔多數，符合社會上一般民眾對職業與性別的普遍認知。再細分工程類人員，以二工處男女比例（6.8:1）相差最為懸殊，性別職業隔離現象更為明顯，是以本文以二工處為對象，報告其辦理情形與相關成果。

機關	工程人員（人數）			行政人員（人數）		
	男性	女性	男女比例	男性	女性	男女比例
高公局	172	96	1.7:1	19	62	1:3.2
北分局	186	55	3.3:1	12	23	1:1.9
中分局	75	38	1.9:1	5	23	1:4.6
南分局	106	35	3:1	5	22	1:4.4
一工處	49	12	4:1	9	15	1:1.6
二工處	55	8	6.8:1	4	16	1:4
總計	643	244	2.6:1	54	161	1:2.9

## 參、參與主題及內容與性別平等之關聯性

### 一、推動性平業務之困境與發想

二工處於 107 年 2 月 12 日奉行政院令，由交通部臺灣區國道新建工程局第二區工程處與交通部臺灣區國道高速公路局拓建工程處整併成立，主要職責為續辦臺灣中南部（大安溪以南）地區國道高速公路相關新建、拓建及改建工程。範圍遍及中南部及金門離島，幅員遼闊。轄區內分設 5 個工務所及材料試驗所，計 6 個派出單位，細數每一條國道，背後皆有工程人員努力的故事，不僅是造橋鋪路事業，也圓一個土木人的夢。



▲圖 2：二工處轄區範圍示意圖

自組織整併以來，二工處謹遵國家政策規範，在機關有限的資源內戮力辦理性別平等業務，強化同仁性別平等觀念及人權意識。

茲分析過去推動過程中遇到的困境歸結如下：

(一) 國道工程業務如何結合性別平等？

工程本身沒有性別之分，國道本質就是鋼筋水泥的結構體，並有相當嚴謹的施工技術規範。需就機關工程業務與性別平等結合部分，努力找到切入點，進而發展業務亮點。

(二) 職業隔離現象明顯

目前二工處現有職員計 83 人，男性 59 人，女性同仁 24 人，男女比例約 2.4：1。

類別		男性人數	女性人數	總計
職員	工程人員	55	8	63
	行政人員	4	16	20
合計		59	24	83

其中，女性工程人員 8 人，與 55 名男性工程人員相比，實屬少數的一群（工程人員男女比例 6.8：1）。再觀行政人員部分，總人數 20 人，女性 16 人多於男性 4 人，稍勝一籌（行政人員男女比例 1：4）。中高階主管部分，則男性 18 人，

女性 4 人（中高階主管男女比例 4.5：1）。無論行政類或工程類，都顯示出性別職業隔離的現象。

### （三）同仁年齡層差距大，影響宣導效果

二工處同仁年齡層跨距大，40 歲以下青年計 27 人，40 歲（含）以上 56 人，也就是有一半以上同仁屬中、老年人，既有傳統觀念深根蒂固，宣導效果較無法彰顯。即使各行各業的業務運作、在職訓練及待遇福利，再擴及整體社會氛圍等，無一不倡導性別平等觀念，但是這種傳統的性別刻板印象早已深入骨髓，難以突破。

人數	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60 歲以上
男性	6	9	12	22	10
女性	2	10	4	7	1
合計	8	19	16	29	11

### （四）同仁參與宣導活動意願不高，需努力提升參與率

基於新建工程機關業務特性需常於第一線與廠商、地方政府交涉協調，並掌握工地執行狀況，同仁宥於公務繁忙、或缺乏興趣動機等，自主參與率較低。加以工務所與處本部距離較遠，舟車勞頓，實需努力提升同仁參與意願，以收訓練及



宣導之實質效益。

綜上，二工處以「男多女少、工程男大於行政女」的特性，為推動性別平等業務之發想基礎，由職業隔離角度切入，規劃從制度面、環境面的建置，專業知識養成，及採用多元宣導方式，宣導性別平等觀念，打破職業隔離界限，建置安全友善的工作環境與氛圍，提升同仁性平等意識，鼓勵同仁尊重不同性別人員，藉以引起同仁共鳴，不分性別，不分你我，真正落實平等人權的真義，讓每個人都能在各領域發光發熱、盡情展現潛能。

項次	困境	相應作為
(一)	國道工程業務如何結合性別平等?	扎根觀念-專業知識養成 施肥茁壯-各式管道宣導
(二)	職業隔離現象明顯	灌溉理想-友善環境營造 耕耘幸福-適性措施實施
(三)	同仁年齡層差距大，影響宣導效果	扎根觀念-專業知識養成 施肥茁壯-各式管道宣導
(四)	同仁參與宣導活動意願不高，需努力提升參與率	扎根觀念-多元活動辦理 施肥茁壯-各式管道宣導

## 二、與性別平等之關聯性

二工處依據 CEDAW 公約第 3 條、第 5 條、第 10 條~13 條，及第 16 條<sup>3</sup>相關內容，積極推動性別平等業務，確保高公局二工處每一位同仁不分性別、年齡、種族，皆能享有相同權利與資源，打破職業隔離等性別刻板印象，在工作職場上發揮潛能，也能在個人生活中展現自信與光彩。

CEDAW 公約第三條略以，締約國應承擔在所有領域採取一切適當措施，確保婦女在與男子平等基礎上，行使和享有人權及基本自由。

CEDAW 公約第五條略以，締約國應採取一切適當措施，消除基於性別所產生之偏見，確認教養子女是父母共同責任。

CEDAW 公約第十條略以，締約國應採取一切適當措施，保證婦女在教育方面享有與男子平等的權利。

CEDAW 公約第十一條略以，締約國應採取一切適當措施，消除就業方面對婦女的歧視，並使婦女不因結婚生育而受就業歧視。

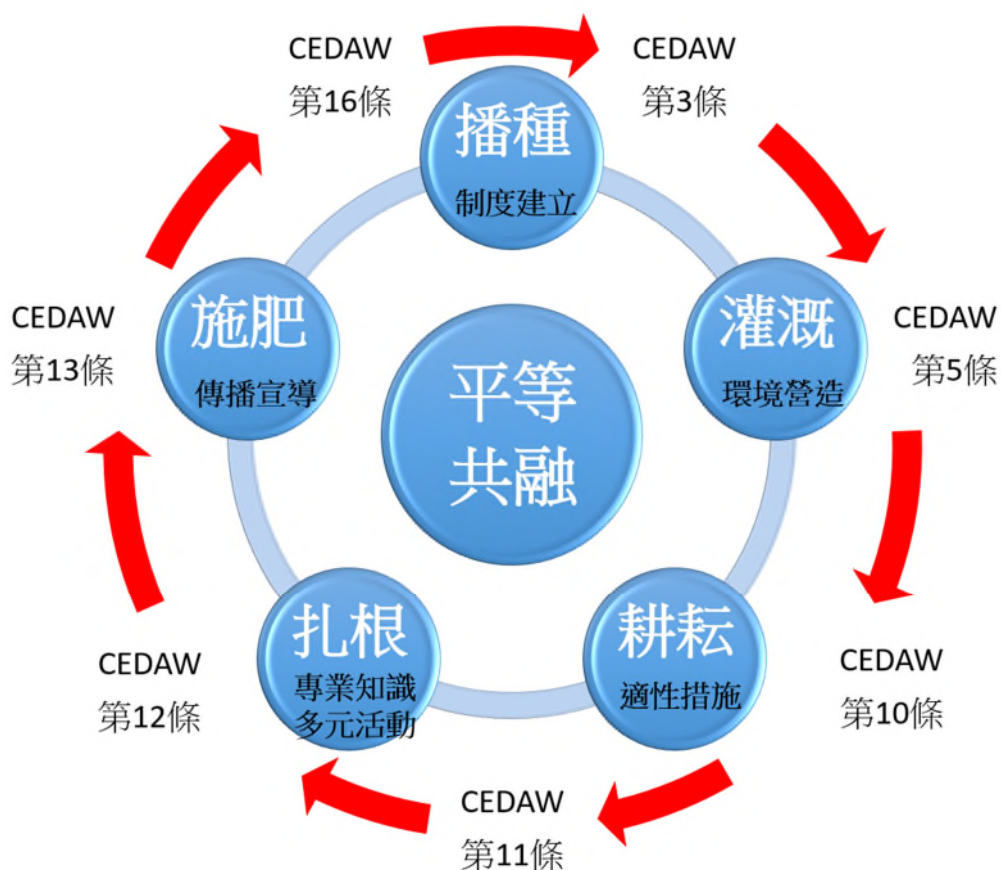
CEDAW 公約第十二條略以，締約國應採取一切適當措施，消除保健方面對婦女的歧視，保證位婦女提供懷孕分娩及產後的適當服務。

---

<sup>3</sup> 資料來源：全國法規資料庫（首頁/條約協定）。

CEDAW 公約第十三條略以，締約國應採取一切適當措施，消除經濟和社會生活其他方面對婦女的歧視。

CEDAW 公約第十六條略以，締約國應採取一切適當措施，消除婚姻家庭關係一切事務對婦女的歧視。



▲圖 3：二工處推動性別平等業務示意圖

## 肆、近 5 年之推動、投入情形

### 一、推動情形（資源投入與整合）

表 7：二工處推動性別平等業務一覽表		
項次	推動層面	具體辦理事項
(一)	播種希望 - 完整制度建立	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 訂定相關行政規定</li> <li>2. 成立各式委員會（或工作小組）</li> <li>3. 放寬女性參與值日（或值班）之限制</li> <li>4. 嚴格遵守法定性別友善事項</li> </ol>
(二)	灌溉理想 - 友善環境營造	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 辦公場所危害評估</li> <li>2. 室內外運動空間建置</li> <li>3. 辦公室布置比賽</li> <li>4. 大廳入口處文青風大壁畫</li> <li>5. 栽種園藝花草等植栽</li> <li>6. 哺集乳室空間優化</li> </ol>
(三)	耕耘幸福 - 適性措施實施	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職務調整</li> <li>2. 身障同仁辦公及宿舍環境再設計</li> <li>3. 值班室設施顧及不同性別需求</li> <li>4. 加裝宿舍窗簾保護隱私</li> <li>5. 訂閱各式雜誌滿足不同需求</li> </ol>

表 7：二工處推動性別平等業務一覽表

項次	推動層面	具體辦理事項
		6. 購置工作服（鞋）符合工作所需 7. 設置金門海上作業員工休息區 8. 購置金門防寒外套 9. 提供托兒措施
(四)	扎根觀念 - 專業知識養成	1. 辦理工程專業教育訓練 2. 辦理性別平等教育訓練 3. 辦理通識性課程教育訓練
(五)	扎根觀念 - 多元活動辦理	1. 辦理家務分工「包水餃切水果」比賽 2. 辦理健走競賽 3. 辦理親子日活動 4. 辦理健康檢查 5. 成立各類文康社團 6. 辦理工程交維體驗宣導暨友善敦睦活動 7. 配合節日（如新春團拜、三八婦女節、母親節及父親節）辦理宣導活動 8. 辦理歲末關懷座談暨慶生會

表 7：二工處推動性別平等業務一覽表		
項次	推動層面	具體辦理事項
		9. 辦理醫護人員駐點服務
(六)	施肥茁壯 - 各式管道宣 導	1. 製作宣導品 (含標語) 2. 善用各類管道宣導

### (一) 播種希望-完整制度建立

二工處依國家法令訂定相關規定、成立各式委員會，並視機關實務運作所需，規劃完善制度或措施，滾動式修正，適時調整各類制度，讓每一位同仁皆能有所遵循，安心工作；暢通陞遷管道，盡情發揮與成就自我。

#### 1. 訂定相關行政規定

##### (1) 訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒處理要點

109 年 8 月 4 日二人字第 1099060212 號函訂定，

112 年 2 月 24 日二人字第 1120001895 號函修正。

##### (2) 訂定性別平等工作小組設置要點

107 年 4 月 17 日二人字第 1070024169 號函訂定，

110 年 6 月 18 日二人字第 1109060139 號函修正。

##### (3) 訂定員工協助方案推動小組設置要點

107 年 5 月 30 日二人字第 1070025659 號函訂定。

(4) 訂定員工職場霸凌防治與處理作業規定

108 年 6 月 12 日二人字第 1080022609 號函訂定。

(5) 訂定員工文康社團輔導要點

108 年 6 月 10 日二人字第 1089060171 號函訂定。

(6) 訂定職員值日暨值班應行注意事項

109 年 3 月 2 日二人字第 1099060059 號函訂定，

110 年 10 月 13 日二人字第 1109060210 號函修正；

110 年 12 月 15 日二人字第 1109060268 號函修正。

2. 成立各式委員會（或工作小組）

(1) 成立性別平等工作小組

置委員 7 人，得聘任社會公正人士及性別平等專家學者；任一性別比例需達三分之一以上。

二工處 111-113 年性別平等工作小組委員 7 人，男性 3 人、女性 4 人，含外聘女性委員 1 人<sup>4</sup>。統籌規劃推動性別平等業務之宣導，營造無性別歧視之環境。

(2) 成立性騷擾申訴評議委員會

依據「性別工作平等法」、「性騷擾防治法」成立。置

---

<sup>4</sup> 高公局二工處 111-113 年性別平等工作小組、性騷擾申訴評議委員會外聘女性委員為弘光科技大學老人福利與事業系陳瑛治副教授，並為臺中市性別人才資料庫師資。

委員 7 人至 15 人。女性委員不得少於二分之一，男性與非主管代表各不得少於三分之一。

二工處 111-113 年性騷擾申訴評議委員會委員 7 人，男性 3 人、女性 4 人，含外聘女性委員 1 人。其中，非主管代表 4 人。依序排定輪值表，由委員輪值受理性騷擾申訴及調查案件。107 至 111 年接獲 0 件申訴案。

(3) 成立員工協助方案推動小組

置委員 14 至 16 人，由副處長擔任召集人，人事室主任擔任執行秘書，其餘委員由二工處各單位各指派 1 人擔任。

(4) 成立人事甄審暨考績(成)委員會

111 年下半年至 112 年上半年人事甄審暨考績(成)委員會委員 15 人，男性 10 人、女性 5 人，符合公務人員陞遷法施行細則、考績委員會組織規程之性別比例之規定。

3. 放寬女性同仁參與值日（暨值班）之限制

過去二工處值日人員以男性同仁為限，自 109 年起逐步完成值日注意事項之修訂，鬆綁女性同仁值日暨值班限



制，除保障工作權外，也讓同仁更廣泛接觸機關運作面，提升工作熱情。

110 年人事室主動進行意願調查，計 5 名女性同仁表達有意願參與值日，爰由工務科派員對其進行勤前教育，以便提早熟悉勤務內容。

111 年處本部計有 17 名女性參與值班；工務所值日（跨夜）部分，則依個人意願，計 1 名女性參與輪值。

#### 4. 嚴格遵守法定性別友善事項

二工處 100%完成 18 項法定性別友善事項，每年並依各級主管機關規定，完成各類調查表填報作業。

	事項	說明
1	是否依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	是 如本文「肆、一（一）」所述
2	性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法是否於工作場所公開揭示	是 揭示於二工處網站性別平等專區
3	是否依法設置哺（集）乳室	是

表 8：二工處法定性別友善事項及說明		
	事項	說明
		如本文「肆、一 (二)」所述
4	是否給予哺乳時間且視為工作時間	是
5	是否依法提供托兒設施或適當之托兒措施	是 如本文「肆、一 (三)」所述
6	考績委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	是 如本文「肆、一 (一)」所述
7	甄審委員會委員任一性別比例是否符合法定性別比例	是 如本文「肆、一 (一)」所述
8	是否符合養育 3 足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，機關不得拒絕	是 107 至 111 年申請 育嬰留職停薪者 計 2 人

表 8：二工處法定性別友善事項及說明		
	事項	說明
9	辦理育嬰留職停薪人員復職後之職務陞遷，是否依陞任評分標準表，得就甲式及乙式兩種方式擇優採計評分	二工處目前尚未有個案運用，惟相關規定均依公務人員陞任評分標準表規定辦理
10	符合各項生活津貼（如生育補助或結婚補助等），或各項公教人員保險給付（如生育給付）及津貼（如育嬰留職停薪津貼）申請條件者，是否均依規定請領	是 107 至 111 年請領生育補助 3 人、結婚補助 3 人；請領公教保險生育給付 3 人、育嬰留停津貼 2 人
11	是否依法核給家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假	是
12	國內休假補助費是否符合「公務人員本人、配偶或直系血親因懷孕，於當年確實	是 109 年 4 人

表 8：二工處法定性別友善事項及說明		
	事項	說明
	無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者， 當年補助總額均屬自行運用額度」	110 年 3 人 111 年 4 人
13	辦理考績作業時，是否落實不因依法所 核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前 假、娩假、流產假、陪產假、因安胎事由 所請之假及依法給予哺乳時間或因育嬰 減少之工作時間，作為考績等次之考量	是
14	考績年度內請娩假或請流產假之人員， 及為養育 3 足歲以下子女辦理留職停薪， 且於年終辦理年終考績或另予考績之人 員，其考績是否列入機關受考人數及不 列入機關考績考列甲等人數計算	是
15	是否指派妊娠或哺乳期間之女性公務人 員於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作	否
16	撫育未滿 3 歲子女，請求依法減少或調 整工作時間者，機關是否拒絕	否 二工處尚未有個 案

表 8：二工處法定性別友善事項及說明		
	事項	說明
17	是否符合養育 3 足歲以下子女或依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活，其共同生活期間，申請留職停薪者，復職時應回復原職務	是
18	是否基於女性公務人員妊娠中及分娩後未滿一年之需求，依法提供職場安全及衛生防護措施	是 110-111 年二工處未有妊娠中及分娩後未滿一年之同仁需求

## (二) 灌溉理想-友善環境營造

美國著名心理學家赫茲柏格 (Herzberg) 創建兩因素理論，將屬於工作本身或工作內容方面的因素稱為激勵因素，它能使員工感覺到滿意；屬於工作環境或工作關係方面的因素稱為保健因素，它能使員工感覺到不滿意。為杜絕保健因素匱乏而引起「負激勵」的狀況發生，二工處致力改善辦公區域各類環境，為僵化、冰冷的工作場域注入些許溫度與柔

性元素，發揮境教效益。

### 1. 辦公場所危害評估

依據勞工健康保護規則相關規定，並參照勞動部公布之「工作場所母性健康保護技術指引」，二工處於 111 年進行作業場所危害評估，評估結果如下：

評估結果 (風險等級) 危害類型	第一級	第二級	第三級
	無危害	可能有危害	有危害
物理性危害	●		
化學性危害	●		
生物性危害	●		
人因性危害		●:工作姿勢為 重複性動作	
工作壓力	●		
其他	●		

### 2. 室內外運動空間建置

基於辦公場所危害評估結果，工作姿勢重複性動作可能有危害，為促進同仁身心健康，鼓勵同仁利用公餘時間運動，鍛鍊體魄，並考量不同性別、年齡層差異可能衍生的需求，

二工處建置室內外多項運動場地及設施，供同仁使用，培養運動習慣，收強身健體之效。此外，第五工務所(金門)購置跑步機、重訓機各1台。

(1) 室內：宿舍交誼廳(乒乓球桌、自動發球機)、健身房(重訓機、飛輪、跑步機)、瑜珈練習室(木質地板、落地舞蹈鏡子)。

(2) 室外：籃球場、排球練習牆、高中低單槓、雙人搖擺機、三人扭腰機。



▲近-單槓、搖擺機、扭腰機  
遠-籃球場、排球練習牆



▲健身房



▲交誼廳乒乓球桌



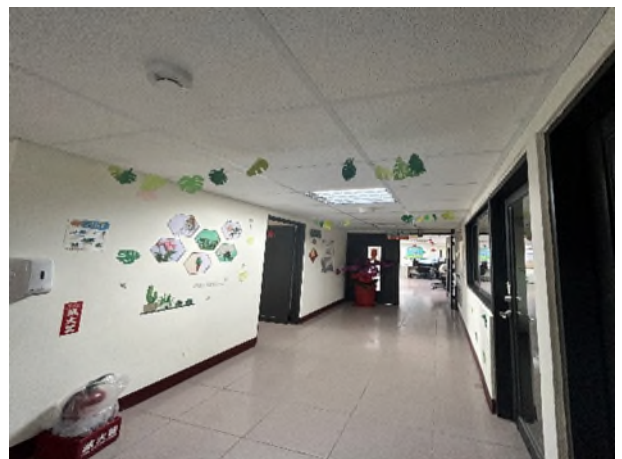
▲瑜珈練習室

### 3. 辦公室布置比賽

每年辦理辦公室環境布置比賽，各科室同仁一齊動手改造辦公環境，將辦公空間、辦公座位裝飾成自己喜歡的模樣，在美好優雅、氛圍感十足的環境中工作，更能舒心地完成每一項業務。111 年比賽結果：第一名技術科，第二名人事室。



▲3樓走廊(人事、政風、主計室)



▲2樓走廊(秘書室)

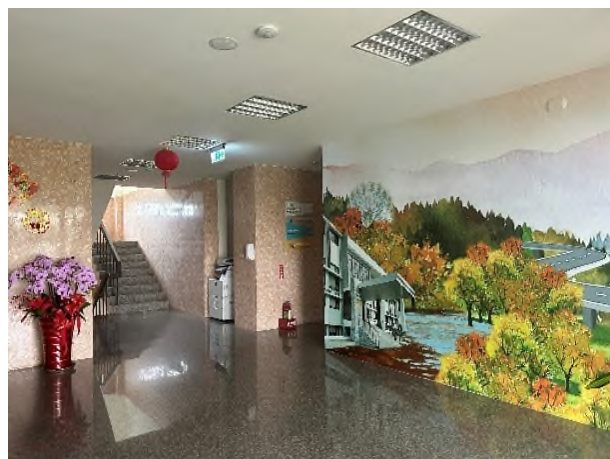


#### 4. 大廳入口處文青風大壁畫

結合國道工程業務、鄰近麗寶樂園天空之夢摩天輪幸福意象、浪漫歐風白牆廳舍，碰撞出一幀文青風大壁畫，讓人一進到機關內部，便能感受到與灰濛濛的工地迥異的氣息。



▲壁畫全貌



▲大廳入口視角

#### 5. 栽種園藝花草等植栽

自然界花草樹木向來能陶冶性情，抒發壓力。二工處戶外空間種植多樣植栽，四季輪轉各有風采，綠葉飛花，景色優美。常見同仁於午休時間或徐徐漫步叢中，或駐足賞花觀蝶，既能靜心養性，亦能有所啟發。另開闢一畦開心農場，目前種植檸檬樹、木瓜樹、蔥、九層塔及地瓜葉，讓同仁體驗農家田事耕種之趣。目前栽種植物有：

(1) 藤蔓類：紫藤花、炮仗花。

(2) 喬木類：落羽松、流蘇樹、花旗木(泰國櫻花)、阿勃

勒、苦楝等、羅漢松。

(3) 灌木類：常紅木、七里香、仙丹、杜鵑花、桂花、錫

蘭葉下株、變葉木、梔子花、金露花等。



▲開心農場與七里香



▲紫藤花



▲流蘇樹



▲落羽松

## 6. 哺（集）乳室空間優化

二工處於組織整併之時，已在 2 樓設置哺（集）乳室，備有沙發、茶几、小冰箱及花朵壁貼，打造浪漫、溫馨氣氛。

後因同時期有哺（集）乳需求之女性同仁增加，現有設備

漸顯短缺，無法同時滿足哺乳媽媽們需求，爰優化之，提供哺乳同仁們更好的服務。

①汰換老舊小冰箱，增購大公升數冰箱，有效保存哺乳媽媽每日的結晶。

②增購除濕機，維持室內空氣舒適度。

③門口加裝拍拍燈，做為同仁使用時的功能提示。



▲哺乳室拍拍燈



▲哺乳室內部全貌

### (三) 耕耘幸福-適性措施實施

除營造友善公共空間，亦針對各單位不同需求、同仁個別差異及性別考量，調整適性措施，照顧同仁，讓同仁上班時能處處感到放心、安心。

#### 1. 職務調整

##### (1) 通案性意願調查

二工處工程範圍遍及中、南部及金門離島，同仁亦來

自四面八方，為了工作需求，都是隨著工程所在就近安置，而犧牲與家人團聚的時間。為兼顧工程業務、同仁個人就業選擇考量，二工處人事室曾於 110 年進行工程人員遷調意願調查，除提升工程人員職務歷練機會，也徵詢同仁職涯選擇之意向。工程人員計 60 名填寫問卷，有意願隨工程所在遷調至南部者計 18 名（男性 17 人、女性 1 人），其中，原已設籍（或居住）於南部地區者 15 名（女性 1 名），可見同仁們傾向工作與家庭兼顧的意願。是項調查，則做為往後長官進行職務異動的參考資料。

## （2）個別性職務異動

①工務科施姓副工程司（男）原承辦高公局二工處組織整併後廳舍優化保養、消防建物安全等業務，因其個人家庭及身心障礙等健康因素，表達調整科室之意願。

二工處多次與銓敘部溝通並說明當事人情況後，同意於秘書室設置土木工程職系，協助施員轉調秘書室，另由秘書室規劃身心障礙友善職場辦公環境，期望同仁能不受肢體限制而充分展現個人專業能

力。(108年)

②秘書室林姓科員(女)原辦理事務採購業務，工作繁複，加以家庭賦予生育使命(目前育有1女)，雙重壓力下，林姓科員漸顯疲態無法專注，並影響工作成效。經單位主管關懷訪談後，調整職掌業務內容，協助同仁兼顧工作與家庭。(109年)

③人事室姚姓辦事員(男)個性外向、學習力強、反應敏捷，於考試分發實務訓練期滿後支援人事室。因個人生涯規劃及工作內容等因素，曾多次表達歸建秘書室之意願。又，原秘書室黃姓書記(女)辦理收、發文業務，個性溫柔婉約、思慮縝密，其為大學經濟系畢業，具有財經背景，數字敏感度及邏輯推理能力強，經詢黃員意願後，表示對人事業務有興趣，願意至人事室服務。爰將姚員及黃員調派科室，姚員歸建秘書室、黃員調派人事室，以期能達到適才適所，讓同仁盡情發揮所長。(109年)

## 2. 身障同仁辦公及宿舍環境再設計

配合身心障礙同仁使用輪椅需求，設置無障礙坡道、無障礙廁所、愛心鈴、殘障車位及門檻斜坡，其辦公桌 OA 預留

足夠過道空間、宿舍寢室改裝推拉門、寢室衛浴改裝，以便輪椅通行及同仁使用。另外，宿舍寢室加裝緊急按鈕，以備意外或不時之需。



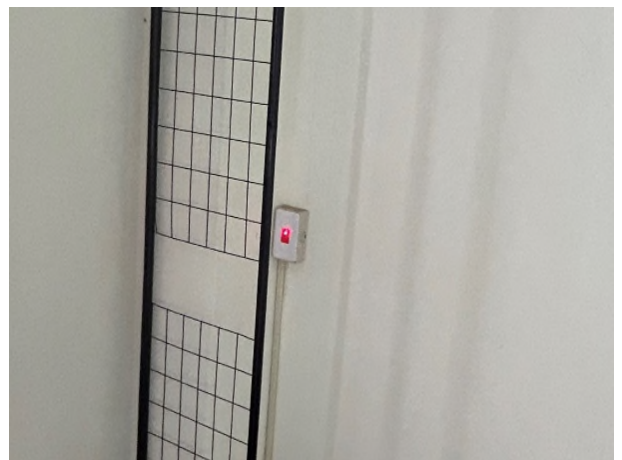
▲無障礙坡道



▲寢室推拉門



▲寢室友善衛浴



▲緊急按鈕

### 3. 值班室設施顧及不同性別需求

二工處值班室原有單人床組一套，因應女性同仁值班所需及個人生理衛生等考量，遂添購女性同仁專用床組（含單人床架、彈簧床、床包），使同仁值勤時安然小憩，進而消

除無謂的顧忌與擔憂。



▲ 值班室不同性別專用床組



▲ 值班室不同性別專用床組

#### 4. 加裝宿舍窗簾保護隱私

員工宿舍後方為停車場、左後方為大門警衛室，平日廠商洽公或過路人車往來頻繁，夜間則盡顯荒涼。茲為保護同仁隱私及維護機關形象，宿舍寢室對外窗戶統一加裝遮光窗簾，兼顧安全性及美觀一致性。



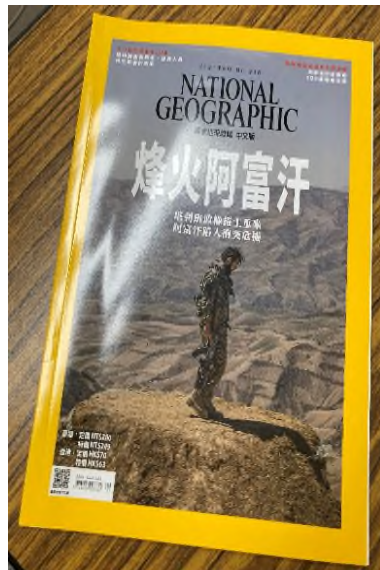
▲ 宿舍區外觀(警衛室視角)



▲ 宿舍寢室加裝窗簾

### 5. 訂閱各式雜誌滿足不同需求

二工處人員組成不僅是男多女少，年齡層方面跨距也有落差，而人生不同階段所面臨關卡、挑戰各異，基於員工協助角度出發，盡可能訂購多種類雜誌供借閱，舉凡從懷孕生產到親子教養、從居家生活到休閒旅遊、理財資訊到身心健康等，除適時提供同仁所需資訊，並能培養閱讀習慣，開拓眼界與胸懷。





曾訂購雜誌有「漂亮家居」、「遠見雜誌」、「天下雜誌」、「行遍天下」、「商業周刊」、「科學人」、「Smart 智富雜誌」、「親子天下」、「嬰兒母親」、「國家地理雜誌」、「康健雜誌」等 11 種。

#### 6. 購置工作服（鞋）符合工作所需

辦理工作服及工作鞋採購作業時，分別依同仁喜好、個別條件等實際需求，經過逐一試穿、套量後，再依個人滿意度票選合適工作服裝；依工作性質及性別差異，提供各種工作鞋款式，讓同仁自由選擇合適鞋款、顏色及尺寸。



▲工作服套量



▲工作鞋套量

以 111 年度工作鞋採購為例，提供工地鋼片款（鋼頭、防水防滑、防釘、耐熱，單腳重量 650 公克）及戶外休閒款（無鋼片、防水、防滑，單腳重量 390 公克），讓同仁適性選擇。

### 7. 設置金門海上作業員工休息區

二工處代辦金門縣政府金門大橋新建工程，施工人員需頻繁在海上進行高空吊掛、混凝土澆置等作業，工時長，故於深鑿區棧橋上設置臨時員工休息區，備有礦泉水、飲料、泡麵及小餅乾等，隨時滿足同仁生理需求。

### 8. 購置金門防寒外套

金門因其獨特地理位置及氣候，東北季風強烈、物資取得不易。二工處為派駐金門同仁添購喬丹 GORE-TEX 防水防風防寒運動機能外套，用以對抗金門嚴峻天候與強風，照顧同仁健康，也溫暖每一顆在外地拚搏的心。



▲金門海上休息區



▲金門防寒外套

### 9. 提供托兒措施

二工處辦公房舍係應高速公路資產活化政策，喬遷至現址（原臺中月眉收費站），受限於房舍既有空間規模、地理位

置、交通運輸、人員頻繁隨工程異動及經營效益估算、同仁托兒意願等原因，尚無從設置托育設施。爰提供適當托兒措施，減輕同仁育兒負擔：

①提供結婚補助、生育補助：

成家立業、生兒育女向來是人生大事，高公局二工處提供相關補助，向新婚及喜獲新生兒的同仁表示祝賀。

補助項目	結婚補助		生育補助	
	申請人數	實領金額	申請人數	實領金額
108 年	0	0	1	5,738
109 年	2	103,470	1	3,390
110 年	1	64,770	0	0
111 年	0	0	1	8,530
總計	3	168,240	3	17,658

②提供子女教育補助：

每學期開學後一定期限內，由人事室主動向育有在學子女之同仁收集其子女學費繳費單，辦理子女教育補助發放作業。由申請人數觀察，108 年以後女性同仁申請人數有增加趨勢，申請子女數中，女性人數亦逐漸增加。

表 11：二工處歷年子女教育補助申請情形統計表				
學年度 /學期	同仁申請人數		申請子女數	
	男性	女性	男性	女性
108 (1)	12	2	11	12
108 (2)	13	2	11	12
109 (1)	13	4	11	14
109 (2)	15	4	15	14
110 (1)	13	5	12	13
110 (2)	13	7	14	15
111 (1)	12	7	12	17
總計(人次)	108	34	100	114
	142		214	

③洽簽特約托育機構：

於 109 年至 110 年間，分別與臺中市私立大統領幼兒園、彰化縣私立芝加哥幼兒園、南投縣私立愛心幼兒園及南投縣南崗勞工消費合作社附設南投縣私立南崗幼兒園等 4 所幼兒園簽約，訂定學雜費折扣、贈送書包、餐碗等優惠項目，提供同仁送托需求更多選擇。

#### (四) 扎根觀念-專業知識養成

所謂學海無涯、活到老學到老。生為現代人，知識的學習應是永不停滯，才能跟得上日新月異的科技時代腳步。二工處每年不定期辦理教育訓練，舉凡土木電機工程、性別平等及其他通識性課程等，提供平等的職能精進管道，鼓勵同仁不分性別踴躍參與聽講，協助同仁吸取新知與專業技能，精益求精的同時，於職場及生活上皆能有所發揮與應用。

##### 1. 工程專業教育訓練

辦理工程專業教育訓練 59 場次。107 年 6 場次，108 年 15 場次，109 年 15 場次，110 年 14 場次，111 年 9 場次。

##### 2. 性別平等教育訓練

依據「行政院消除對婦女一切形式公約 (CEDAW) 教育訓練及宣導計畫」、「交通部性別平等推動計畫」規定，每年至少辦理 1 場次性別平等主題教育訓練，共計辦理 6 場次實體訓練。107 年 1 場次，108 年 2 場次，109 年 1 場次，110 年 1 場次，111 年 1 場次。

##### 3. 通識性課程教育訓練

除了專業素養的精進，二工處同時注重通才教育的養成，辦理公文寫作、資訊安全、廉政、消防等各類宣導及教育，

讓男性同仁也能寫出一手好文章、女性同仁也能是消防知識達人。共辦理 46 場次實體訓練，107 年 10 場次，108 年 7 場次，109 年 11 場次，110 年 12 場次，111 年 6 場次。

#### (五) 扎根觀念-多元活動辦理

制式教育訓練課程型態難免給人枯燥乏味又教條的感受，二工處不侷限於傳統辦理方式，採以較活潑、多元的活動型態進行，強化溝通與交流互動，不分性別一視同仁，提升性別意識，也協助每位同仁能兼顧工作職場與家庭、健康。

##### 1. 辦理家務分工「包水餃切水果」比賽。



由不同性別同仁分別組隊進行，實作包水餃及創意切水果擺盤競賽，讓同仁體驗下廚烹飪箇中甘苦，藉以宣導家務分工觀念。(108 年 11 月)

2. 辦理健走競賽，每輪賽事統計運動步數，前 3 名頒發相對應獎勵。適度運動除能刺激大腦分泌多巴胺達到放鬆身心效果外，也能消除女性同仁最在意的腰腹贅肉。活動自 109 年 7 月持續至 9 月，累計 30 餘人參加。

3. 辦理親子日活動。



邀請同仁偕同家中子女蒞臨二工處參觀，一則讓家人實地體

驗父母親辦公環境，理解其工作的辛勞，二則增加同仁親子間的互動，宣導親職教養中，父職角色與母職角色同樣重要。(109 年 8 月)

4. 辦理健康檢查。每年主動勾稽符合資格同仁，鼓勵同仁接受健康檢查，107 年至 111 年申請健康檢查者累計 56 人次。惟常見同仁因公務繁忙而忽略定期健康檢查之重要性，爰於 109 年 11 月洽請新北市元復醫院至二工處辦理巡迴健康檢查，除免費專案檢查項目外，另備有多項針對不同性別所設計的自費檢查項目，提供同仁更多選擇。





5. 鼓勵同仁成立各類文康社團，倡導正當休閒活動。二工處

現有籃球社、桌球社、羽球社，常見同仁於公餘時間聚集切磋球技。目前正積極籌組瑜珈社。

109 年成立社交舞蹈社，由時任人事室主任擔任義務講師，除示範基本社交舞步外，並將社交禮儀、溝通技巧及性別平等觀念融入課程，協助男女同仁在誤導中展現自信與光彩的一面。

6. 工程交維體驗宣導暨友善敦睦（含廉政及友善職場宣導）

活動，以各單位業務宣導方式，向同仁宣導家庭照顧假的意涵及其他性別平等議題。（110 年 3 月）



7. 三八婦女節-贈送同仁小禮物（110 年：玫瑰花及蛋糕、電

子賀卡；111 年：蜂蜜及乾燥花小禮盒），表示對女性的尊重並感謝其在工作上的辛勞付出。



8. 歲末關懷座談暨慶生會，以各單位業務宣導方式，向同仁  
宣導職場包容與性別尊重等觀念。(110 年 12 月)

9. 新春團拜活動中，邀請同仁分享春節期間家務分工經驗或  
性別平等小故事，藉由傳統節慶中隱含性別刻板印象，宣  
導應有的態度與觀念。(111 年 2 月)

10. 母親節-贈送同仁宣導品（花盆滾輪按摩器），鼓勵同仁向  
生命中重要女性表達感謝並宣導性別平等意識及觀念。  
(111 年 5 月)



11. 父親節-贈送同仁宣導品(馬卡龍隨身小捲尺),感謝每一個父職角色,並提醒同仁注意健康,保持標準腰圍,遠離代謝症候群。(111年8月)



12. 辦理醫護人員駐點服務,111年5月至12月分別於二工處處本部(臺中市)及第三工務所(臺南市)辦理特約醫護人員臨場服務,提供健康管理、職業病預防及健康促進等現場關懷諮詢。亦有同仁提供個人健康檢查資料,向駐點醫護人員諮詢專業建議。計辦理25場次,約25人次前往諮詢。

**技術科工作報告** 高公局第二新建工程處

◆重點宣導事項(1/4):

1) 本處111年度員工醫護人員臨場服務,提供同仁健康管理、職業病預防及健康促進等現場關懷諮詢,歡迎多加利用。

- 線上預約 <https://reurl.cc/5p07GV>
- 11/23 到處服務(職能治療師)
- 12/7 到台南服務(護理師)
- 12/14(上下午) 到處服務(護理師)

**愛護自己 關心家人! 從「心」開始繼續守護**

健康飲食與運動  
戒除不良生活嗜好  
控制三高慢性病  
定期健康檢查

本年度最後3場!

## (六) 施肥茁壯-各式管道宣導

製作宣導品並結合多元宣導管道，貼近日常生活作息，潛移默化中傳遞性別平等觀念，以示二工處對該業務的重視。

### 1. 製作多樣宣導品

(1) 109 年-海報，設計「職業不分性別 YOU CAN, I CAN!」

文案，鼓勵每一個人都應跳脫性別框架，勇敢逐夢，破除職業選擇與性別的迷思。

(2) 110 年-便條紙，結合突破性別刻板印象及本機關業務

性質，設計「性別不設限、平等看得見」文案，宣導不同性別者皆能在各個領域發光發熱。

(3) 111 年-①宣導貼紙、花盆滾輪按摩器、馬卡龍隨身小

捲尺，接續上一年度主軸，並聚焦於特定職業對象(女性工程人員)，設計「打破職業隔離、工程女力就是妳」

文案，宣導女性也能在男性居多的特定職場發揮潛能，不因性別而成為阻力。

(4) 111 年-②工程女力點將錄，宣導打破職業隔離，鼓勵

同仁尊重各個領域不同性別人員，以現職女性工程人員為主，並徵詢當事人意願，集結當事人有關性別平等小故事為「工程女力點將錄」，刊登於人事服務簡訊，

分享她們身為工程人員的驕傲與脆弱、自信或無力。



▲海報



▲便條紙



▲貼紙、按摩器

## 2. 善用各類宣導管道

(1) 不定期於處務會報宣導性別平等觀念或議題，期望由首長、各單位主管以身作則，上行下效，帶領科室同仁將性別平等意識融入承辦業務中，並建立友善與共融之職場文化。

(2) 於二工處人事服務簡訊「性別平等專區」中，不定期分享性別平等相關訊息，或其他各部會宣導之議題，讓同仁多方涉獵，強化性別平等意識及對相關議題的敏感度。

①110年4月「臺中市-兒童及少年性剝削防制服務方案」。

- ②110 年 7 月「下班後，家務大作戰」。
  - ③110 年 8 月「東京奧運與性別平等」。
  - ④110 年 9 月「教育部-破除性別刻板印象，讓孩子在自由探索中成長」、「媽媽經-面臨職場家庭二選一的處境，先問自己兩個問題」。
  - ⑤110 年 10 月「教育部-為自己的身體劃出界線」。
  - ⑥111 年 2 月「教育部-情感關係關鍵字」。
  - ⑦111 年 3 月「衛生福利部-男性關懷專線」。
  - ⑧111 年 5 月「性別平等觀測站-男性、女性享有健康年歲的時間有什麼不同呢?」。
  - ⑨111 年 7 月「帶大家一起了解《跟蹤騷擾防制法》」。
  - ⑩111 年 8 月「性別平等觀測站-自己的顏色自己選，日本小學生書包去性別化」。
  - ⑪111 年 9 月「性別平等觀測站-臺灣第一人!女登山家曾格爾『無氧登頂』，創世界攀登史紀錄」。
- (3) 於二工處大廳入口處電視牆播放性別平等相關議題之影片、海報等文宣，向同仁或洽公民眾、監造、承包商及承攬派駐勞工宣導。
- (4) 於二工處各樓層公布欄及工務所張貼性別平等相關議

題宣傳海報，加深宣導效果。

- (5) 於二工處機關網站首頁建置性別平等專區，登載「法規命令」、「數位影音」、「性別刊物」、「海報文宣」、「相關網站」、「活動訊息」、「相關組織」等，內容豐富多彩並不定期更新，提供同仁及外部民眾隨時瀏覽運用。

網址：

<https://www.freeway.gov.tw/SEO/Publish.aspx?cnid=3307>

- (6) 其他外部活動或會議，適時宣導或發贈宣導品。
- ① 工程業務會報上，向各標案監造及承包商人員宣導「教養子女為雙親共同責任」。(108 年 2 場次)
  - ② 關聯性業務稽核或輔訪 (110 年 2 場次)，至他機關進行業務觀摩學習 (110 年 3 場次)，贈與外部廠商人員或他機關人員宣導品。
  - ③ 大型對外活動，如國道 4 號豐原潭子段通車典禮 (111 年 1 月)、金門大橋通車典禮 (111 年 10 月)，向該工程施工團隊及觀禮人員、記者及民眾等外部人員發贈宣導品。

## 二、跨機關合作

二工處與高公局其他所屬機關於辦理業務上多有交流，各承辦人間分享承辦性別平等業務之經驗，互相合作，曾拍攝 2 部微電影：

「工程女力崛起-高速公路上的第一線女將」<sup>5</sup>及「百變女超人」<sup>6</sup>。

此外，經過各所屬機關承辦人彼此討論、撞擊既有思維後，更能激盪出創新作法，再依各機關不同需求與實際情形調整，達到互助合作與業務的精進，共創友善健康之職場環境。以工作調整或職務再設計層面為例，各所屬機關相關作法如下：

### (一) 北分局

1. 加強夜間門禁管理措施:考量該分局北區交通控制中心三班制輪班人員有夜間輪班之工作需求，為確保女性話務員夜間輪值時人身安全，爰加強控制中心夜間門禁管理，夜晚控制中心須持識別證刷卡方得進出，使夜間工作女性同仁亦能安心工作。
2. 增設女性專用備勤室:考量女性同仁於夜間加班或生理期間身體不適時，有休息片刻之需求，為確保女性工程師於夜間加班(生理期)時能在短暫休息後專注工作，該分局內

---

<sup>5</sup> 110 年，二工處與中分局、南分局共同合作，由南分局主導拍攝，主角為時任南分局岡山工務段段長陳素娥。

<sup>6</sup> 111 年，北分局蒐羅高公局暨所屬機關傑出代表女性同仁而拍攝，主角為當時高公局工務組正工程司陳真芳、北分局政風室主任許涵之及二工處第五工務所副工程司兼副主任潘小珍，共 3 人。



湖工務段爰增設女性專用備勤室，給女性工程師作為短暫休息之空間。

## (二) 中分局

1. 增加女性同仁工地現場監造任務:打破男主外女主內之性別歧視並增加女性同仁現場監造經驗。
2. 將女性值班調整為中午時段:考量女性生理及執勤安全,將值班時段調整為男性夜間值班、女性中午值班。

## (三) 南分局

1. 醫護臨場健康諮詢服務，提供母性健康保護服務:針對懷孕、產後1年、哺乳中之女性同仁，提供醫護面談指導服務，作為工作適性安排之依據。
2. 為不同性別需求規劃設計訓練課程:規劃員工協助方案相關課程前,先行調查不同性別之需求,再行辦理相關訓練。
3. 辦公大樓設置親子廁所:推動保障女性工作權政策,除提供哺乳時間與空間,並於辦公大樓改建時設置親子廁所,倘同仁假日工作時,家人孩童前來辦公室探訪,提供員工及家人友善的如廁環境。
4. 採購大小合適工程雨鞋:考量每人腳部尺碼相異,為同仁採購合適大小工程雨鞋,非單一鞋型套用,避免出工危險以

維護工地安全。

#### (四) 一工處

1. 工作職務分配:技術科依據工作內容及個人職務經驗,重新分派調整工作內容,女性同仁亦前往工地現場稽核,辦理工地現場各項品質、交維等作業。

2. 女性同仁打破職業隔離配合參與值班作業及緊急應變作業:考量女性同仁對於工作細心負責,打破職業隔離,第四工務所商請女性同仁參與值班作業及緊急應變作業 24 小時待命,辦公園區 24 小時置設警衛人員,以保障女性同值勤安全。

#### 三、投入經費預算

透過上開六大面向的經營及整合,持續推動二工處性別平等業務,自組織整併(107年)迄今,一共投入新臺幣 1,3671,626 元整,各面向經費如下表所示。

項目	投入經費(新臺幣/元)
灌溉理想-友善環境營造	5,706,694
耕耘幸福-適性措施實施	3,772,512
扎根觀念-專業知識養成	3,651,646

表 12：二工處 107-111 年推動性別平等業務投入經費統計表	
項目	投入經費(新臺幣/元)
扎根觀念-多元活動辦理	496,079
施肥茁壯-各式管道宣導	44,695
總計	13,671,626

## 伍、影響程度與具體績效：收成圓滿

### 一、豐盈工程女力，打破職業隔離

二工處依據 CEDAW 公約相關規範，分別從「播種希望-完整制度建立」、「灌溉理想-友善環境營造」、「耕耘幸福-適性措施實施」、「扎根觀念-專業知識養成」、「扎根觀念-多元活動辦理」及「施肥茁壯-各式管道宣導」六部分推動與宣導，建置安全友善的職場環境與氛圍。經過五年深耕努力，工程女力投入二工處工作職場人數顯著增加，促使二工處男女比例逐漸接近，由 107 年之 3.9:1，漸次遞減為 112 年之 2.6:1，顯示職業隔離已逐漸打破。

年度	總人數	男性人數	女性人數	男女比例
107	59	47	12	3.9:1
108	75	59	16	3.6:1
109	79	62	17	3.6:1
110	79	61	18	3.3:1
111	74	56	18	3.1:1
112	81	59	22	2.6:1

而藉由鼓勵同仁尊重每一個體，讓每一位同仁，不分性別，都能在職場上發光發熱、盡情展現潛能，甚而在制度面上，透過陞遷，拔

擢優秀工程女力。近五年女性陞遷比例，已有三年均超過男性陞遷比例，真正展現二工處打破職業隔離及落實性別平等之決心與成果。

表 14：二工處近五年(107-111 年)男女陞遷比例變化情形				
年度	男性陞遷	女性陞遷	男性陞遷	女性陞遷
	人數	人數	比例	比例
107	4	0	9%	-
108	2	3	3%	<b>19%</b>
109	2	2	3%	<b>12%</b>
110	0	0	-	-
111	10	1	18%	6%
112	2	1	3%	<b>5%</b>

## 二、工程女力點將錄

所有鮮甜的果實，都是經過漫長的時光積累、醞釀而成。二工處希望藉由性別平等業務的推展、友善環境的打造，讓不同性別同仁皆能在職場上達到自我成就。二工處在男女比例懸殊的大環境下，致力於打破性別職業隔離現象，讓現有 10 名女性工程人員（佔缺職員 8 名，及佔高公局缺 2 名）的工作熱情與投入，均能在職場上發光發熱，111 年陸續邀集女性工程同仁分享其性別平等小故事、職場心路歷程等，透過文字的傳達，讓所有同仁得見女性工程人員鮮為人知的一面，

達到同理、尊重，與相互肯定。他們的故事如下：

一、第三工務所正工程司兼主任潘小珍

~希望女性同仁在付出心力於工作與家庭之餘，能靜心傾聽自己內心的聲音並善待自己~



為二工處第一位女性正工程司。民國 85 年即進入國工局服務，一路從約聘工程師、工程員，向上升遷至正工程司。主辦過國道 3 號、國道 6 號、台中國際機場航廈、金門大橋等重大新建工程，並獲得第 13 屆金質獎建築工程佳作之殊榮，其專業度、認真度，誠不容置疑。其敬業精神尤為可貴，曾挺者孕肚在工地間穿梭，曾為了兼顧家庭練就一手強悍的車技，也曾舉家搬遷至金門，只為了抽出更多時間陪伴小孩成長，而這些，絲毫沒有成為其職場拚搏的阻礙。

其職涯成就及故事，榮獲 106 年度行政院性別平等故事獎

<sup>7</sup>，相關資料編纂為高公局性別平等教材案例，儼然為二工處工程女力的最佳詮釋及典範人物。

潘小珍為人親和，待人接物進度合宜，多次於處內與同仁分享其工作與家庭小故事，勉勵後進。如 107 年二工處辦理性別平等故事獎分享座談會<sup>8</sup>，在機關落實女性享有相同就業機會及升遷權利的環境下，鼓勵女性同仁在職場上盡情發揮所長不受限，成為真正的工程女力。文字分享節錄如下：

在異性佔大部分的土木工程領域，能與其他同事平等的辦理各種工程業務，且憑著對於工作的熱誠和專業，主辦的每個工程標案如期如質順利完成，是我覺得很驕傲的事情。

現在金門代辦金門大橋建設計畫已經快 8 年，執行過程並不順利，2 次的終止契約讓外界質疑這個計畫能否完成，我們依然以最快速度重新辦理發包，施工過程因為環境、地質問題遭遇許多困難和挑戰，承包商也有管理方面的弱點，然而我們和監造單位同仁都以完成金門大橋為使命，絞盡腦汁想方設法協助承包商推展工進和提升品質，前 2 年連續榮獲金安獎優等和金質獎特優殊榮，現在工程已近尾聲，完工在望，我想大橋完工通車後，將會是我這一生最引以為傲的一個工程。

在職場上，女性同仁在工作方面的努力與成就已經逐漸被看見，甚至許多女性特質(如溝通協調、軟性管理、員工關懷…等)都有助於業務的推動，但在家庭責任分擔上，多數人的觀念仍以女性為重，所以在工作之餘尚需花費更多心力在(自組或原生)家庭，無論是照顧長輩或晚輩、家事，甚或在工作選擇時仍需考量對於家庭之影響，即使在職訓練或社會氛圍均已倡導兩性平權，但這種根深蒂固的觀念仍待突破，最近看到幾位朋友都遇到類似情形而心力交瘁(或陷入抉擇)，希望女性同仁在付出心力於工作與家庭之餘，能靜心傾聽自己內心的聲音並善待自己。

---

<sup>7</sup> 行政院性別平等會（首頁/政策法令/性別平等業務輔導考核/本院所屬各部會/106 年）。

<sup>8</sup> 影片連結：<https://www.youtube.com/watch?v=6dp1uwAzOT8>

## 二、工務科幫工程司李佳穎

~做中學、學中做，做正確的事~



目前二工處最年輕的女性工程人員，111 年調陞現職，為實力堅強的後起之秀。前於材料試驗所主辦自辦監造工程，面對第一線施工環境，也絲毫不退卻。文字分享節錄如下：

身兼工務所及監造單位的角色，除了要處理龐大的工務行政外，還要輪班去工地現場做施工查驗，並且還參加了金安獎比賽，都是滿印象深刻的事情。

從 5 年前的工程菜鳥，還沒辦法當獨當一面的主辦，經歷了 1 年多的工程協辦經驗，以及 4 年多的自辦監造經驗，現在已經是工程主辦，執行工程督導業務，遇到施工困難也可以和廠商及監造討論如何解決。

工務所內區劃設置不同性別的備勤室及專供女性使用的洗衣機、烘衣機、曬衣間等設備，辦公室也配備足夠的夜間照明，讓偶爾會遇到夜間施工去工地看完後，可以安心的在備勤室休息。

機關提供工地安全鞋，穿著安全鞋在工地走動真的比較安全，不用擔心會被刺傷，在查驗移動的時候，也比較不容易跌倒。

在第一線的工地現場的移動都是靠雙腳，需要爬上爬下的，有時



候也需要爬進箱室裡，又熱又不通風，又需要一直曬太陽，比起坐在辦公室的確工作環境差很多，但是身為工程人員，比起每天坐在辦公室，我更喜歡去工地現場了解施工的情況，施工作業、工法、工項及樣態百百種，都是實際去現場才能全面的瞭解，而且每次去工地現場除了能看到及學到不同的東西外，也能跟施工人員討教吸取他們寶貴的實務經驗，受益良多。

### 三、用地科科員陳怡君

~以柔軟的一面化解民眾反彈，以陪伴傾聽同理面對拆遷戶~



二工處工程用地徵收取得的專業同仁，已婚育有 2 個小孩。曾為照顧年幼小孩申請育嬰留職停薪。回職復薪後積極投入工作，把握每一次專業知能進修的機會，將自己調整至最佳狀態，以專業知識與民眾洽談地上物拆遷及補償等問題。文字分享節錄如下：

身為面對民眾的第一線，我們常需承受民眾的抱怨及傾聽他們的苦衷，尤其在拆遷地上物時，被拍桌或是被破口大罵是常有的事，更需以委婉的手段來完成。

砂石廠老闆某天指揮著怪手執行拆除工作，感慨的說，「賠大了~

我花了上億蓋起來的~花了畢生心血打造的~都沒了」雖然他沒有哭~但我感受到他的心在淌血，我也只能在心裡默默帶著歉意，感謝他也對不起他，感謝所有提供用地做為高速公路使用的地主、屋主，沒有他們的犧牲，我們無法為當地帶來交通的進步與繁榮，古人說:做路的功德很大，相信這些人都能得到好的回報。

#### 四、第二工務所工程員黃齡寬

~母親願意生產，是出自母愛，土木人願意造橋鋪路，是出自熱情！~



主辦國道 4 號豐原潭子段交控標工程，雖非土木工程職系，但是憑藉著對所學專業的熱愛，全心投入國道的建設事業中，以小小螺絲釘的角色，發揮最大的光與熱。文字分享節錄如下：

刻板印象中，女性角色形容詞多為嬌弱、柔和、細心等，捫心自問，自己雖不完全具備，仍努力將這些特質轉化為力量，當民眾情緒激烈時，嬌弱的語氣，可以緩和氣氛，當標案介面衝突時，柔和的口吻，引導理性協調，當巡視工地現場時，細心的觀察，維護工地環境，種種凸顯女性優勢，希望未來可以更加靈活運用個性特質，讓女性工程師角色散發不同光彩。

回顧自己在這機關時間剛滿 5 年，因為自己本職學能非土木相關

科系，在浩大工程面前，我宛如嬰兒一般無知，幸運地在這裡接受長官及同仁們的指導，慢慢累積契約執行、規範解讀、工地巡查、案例分析等專業素養，逐漸蛻化出工程師的雛形；曾經有前輩這樣比喻，土木人就像遊牧民族，遊牧民族逐水草而居，土木人則是隨工程而遷移，這段話在我眼中，浮現不同的觀點，遊牧民族移動是為了生存，僅考慮自身，而土木人移動是為了他人，以國家格局設想，新建國道可以紓解交通壅塞，促進社會經濟，這些觀點是從前的我不會發現，或許是成長的一種證明吧！

近年來女性投入職場比例日益提升，長官們盡心設想並落實執行，督導工務所辦公室除了安裝 AED 急救設備、空氣清淨機，還設置小型茶几、沙發椅等休憩空間，工地休息區推行男女專用廁所，塑造友善的工作環境，鑑於營造工地作業特性，機關不遺餘力地提供各式各樣的衣物配件，甚至利用金路獎特優所獲得獎金，除了安全帽、安全鞋等個人防護具外，因應夏日炎炎，機關提供抗紫外線袖套、排汗衫等防曬用品，因應寒風凜冽，機關提供脖圍、外套等保暖衣物，這些窩心的種種作為，讓我們更加安全且舒適的執行任務。

母親願意生產，是出自母愛，土木人願意造橋鋪路，是出自熱情！

二工女力因各自承辦業務需要，或面對地方承包商員工、受拆遷民眾，或穿梭在滿滿陽剛味的工地現場，發揮專業辦理國道工程業務，時刻展現柔軟的一面克服艱難的任務，不曾因性別框架而侷限潛能發揮。事實上，男性工程人員能做的，她們一樣做得到。我們互相包容，也彼此尊重，各自在職場上發揮所長，用柔韌的力量成就堅定的信仰。

## 陸、結語

「平等」，是人權議題中唯一的目標；性別平等所追求的亦是讓不同性別人員在任何領域都能達到實質平等。二工處秉持此一精神，以營造「友善環境」為目標，分別從「制度規範」、「環境空間」、「適性措施」、「專業知能」及「多元宣導」等層面推動，讓每一位同仁在工作崗位上感到安全與友善，除了打破職業隔離的性別框架，培養同仁性別平等意識，並鼓勵將性別平等觀念落實於家庭與職場中。

心態的改變影響了具體的行動，二工女力便是最好的寫照，在職場上，機關營造適性環境，落實員工協助並暢通陞遷管道；在國道建設上，二工女力，築路，也築夢！

